

## **PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Suatu Studi pada Pegawai Kecamatan Purwahari Kota Banjar)**

Yola Adinanda<sup>1</sup> Reny Sri Purwanti<sup>2</sup> Wiwin Setianingsih<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis , Indonesia  
Renny.sp@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Kecamatan Purwahari Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana penempatan kerja pada pegawai kecamatan Purwahari Kota Banjar?; 2) Bagaimana prestasi kerja pada pegawai kecamatan Purwahari Kota Banjar ?; 3) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Purwahari Kota Banjar?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1). Penempatan kerja terhadap prestasi kerja prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Purwahari Kota Banjar;2) Prestasi kerja pada pegawai kecamatan Purwahari Kota Banjar;3) Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Purwahari Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, determinasi, regresi sederhana dan uji t. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa 1). Penempatan kerja pada Kecamatan Purwahari Kota Banjar sangat baik.;2) Prestasi kerja pada Kecamatan Purwahari Kota Banjar sangat baik;3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kecamatan Purwahari Kota Banjar. Diharapkan Kecamatan Purwahari Kota Banjar meningkatkan penempatan kerja bagi karyawannya sehingga akan lebih meningkatkan prestasi kerja.*

**Kata Kunci:** *Penempatan Kerja, Prestasi Kerja*

### **Pendahuluan**

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu instansi, sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai

suatu tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil kerja yang bermutu dalam bentuk kinerja nyata demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana pada era sekarang ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun yang bersifat organisasional. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai

tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Seperti penelitian yang dikemukakan oleh Rizky Dea Narotama, Dewi Prihatini, Marmono Singgih (2014) yang berjudul Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, dengan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Hasibuan(2008 : 64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kecamatan merupakan wilayah kerja sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Penataan kelembagaan kecamatan diatur dalam peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2009 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan, dimana kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan

pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Terdapat seksi-seksi yang memiliki masing-masing tugas, fungsi, dan tata kerja kecamatan. Selain itu, terdapat pegawai yang bukan pegawai negeri sipil atau disebut juga dengan pegawai honorer. Dimana terhadap kedua status pekerjaan yang berbeda tersebut tidak membuat adanya perbedaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan target dan selesai tepat pada waktunya. Namun semangat kerja pada pegawai honorer tidak sama halnya dengan pegawai negeri sipil. Hal itu terjadi karena dari segi kompensasi yang diterima oleh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer cukup berbeda.

Selain penempatan kerja beberapa faktor yang membuat prestasi kerja pegawai itu menurun yaitu pegawai malas bekerja dan tidak bekerja secara maksimal karena lingkungan kantor dan fasilitas kantor pada Kantor kecamatan Purwaharja kota banjar kurang memadai terlihat dari jumlah perangkat komputer yang kurang dan perlengkapan alat tulis kantor juga masih kurang, penempatan pegawai yang kurang berkompeten pada bidangnya atau yang disebut *right the man right the place* menyebabkan pegawai tidak profesional dalam bekerja dan komunikasi yang terjalin antar pegawai masih belum berjalan dengan baik, karena adanya keegoisan antar pegawai dan kurang saling menghargai satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kembali prestasi kerja para pegawai maka perlu diadakan *refreshing* yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan pegawai Kantor kecamatan Purwaharja kota Banjar. Seperti dapat dilihat pada tabel 1.1 yang menjelaskan pencapaian prestasi kerja dengan hasil prasurvey ke 20 orang karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor kecamatan Purwaharja kota Banjar**

No	Aspek Kepuasan Kerja	SB	B	CB	K	SK	Jumlah	Jumlah Skor	Jumlah Ideal	Pencapaian
		5	4	3	2	1				
<b>Kuantitas</b>										
1	Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00
2	Dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan.	3	5	8	4	0	20	67	100	67,00
3	Mampu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	2	6	10	2	0	20	68	100	68,00
<b>Kualitas</b>										
4	Bersungguh – sungguh dalam bekerja	5	7	6	2	0	20	75	100	75,00
5	Memberikan banyak kontribusi dalam instansi ini	2	6	11	1	0	20	69	100	69,00
6	Penilaian kinerja mencerminkan tanggung	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00

	jawab saya selama bekerja									
7	Mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.	4	5	10	1	0	20	62	100	62,00
8	Pemimpin mampu memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang maksimal.	2	6	11	1	0	20	69	100	69,00
<b>TOTAL</b>								<b>465</b>	<b>800</b>	<b>534,00</b>
<b>Rata-rata</b>								<b>66,75</b>	<b>100</b>	<b>66,75</b>

*Sumber : data Diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan hasil prasurvey dengan 20 orang karyawan dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencapai 66,75%, dapat dilihat dari hasilnya bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi seperti pembuatan kartu keluarga (KK) atau KTP yang dimana blangko yang disediakan sangat kurang dibanding dengan yang membuat KTP jadi bukan faktor dari pihak instansi kecamatan saja tetapi berhubungan dengan pihak pemerintah yang menyediakan blangko tersebut, selanjutnya yang menjadi masalah dalam prestasi kerja karyawan yaitu Penilaian kinerja mencerminkan tanggung jawab selama bekerja, hal tersebut kurang maksimal terjadi dikarenakan karyawan kurang tanggung jawab dari setiap individu itu berbeda jadi tidak bisa ditentukan atau

dilihat oleh pimpinan karena rasa tanggung jawab ada pada diri karyawan itu sendiri dan juga fasilitas yang diberikan seperti dari jumlah perangkat komputer yang kurang dan perlengkapan alat tulis kantor juga masih kurang. Untuk yang terakhir masalah yang menjadi kurangnya prestasi kerja adalah belum bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan hal tersebut berkaitan dengan bagaimana penempatan kerja karyawan itu sendiri jika karyawan di tempatkan di bidang dan dibagiannya itu sendiri maka pekerjaan dan karir karyawan tersebut akan baik, sebaliknya yang terjadi disana yaitu kurang tertata rapihnya penempatan kerja sesuai job dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang sudah dicapai seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas dari instansi yang diberikan kepadanya. Maka yang terjadi di Kecamatan Purwaharja Kota Banjar prestasi kerjanya belum maksimal, hal tersebut dikarenakan oleh penempatan kerjanya yang belum optimal sehingga menyebabkan pegawai tidak berkembang secara maksimal, dan juga lingkungan kantor dan fasilitas kantor pada Kantor kecamatan Purwaharja kota banjar kurang memadai terlihat dari jumlah perangkat komputer yang kurang dan perlengkapan alat tulis kantor juga masih kurang, penempatan yang kurang seperti apa adanya.

Dalam hal ini penelitian dilakukan pada Kecamatan Purwaharja Kota Banjar oleh karena itu mendorong peneliti memilih judul: **“Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar)”**

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penempatan kerja pada pegawai kecamatan Purwaharja Kota Banjar?

2. Bagaimana prestasi kerja pada pegawai kecamatan Purwaharja Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar?

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian. Dari data informasi yang dikumpulkan penulis melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan. Analisa dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan jenis penelitiannya adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

#### **a. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2016 : 80) adalah “wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan kecamatan Purwaharja kota Banjar yang berjumlah 30 orang pegawai PNS. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi yang diteliti oleh penulis ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampelnya adalah seluruh populasi sejumlah 30 orang karyawan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **a. Penempatan kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar**

Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Menurut Siagian (2008:154)



maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Penempatan kerja merupakan proses/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul (Danang Sunyoto 2012:56). Setiap perusahaan perlu pengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden menyangkut Penempatan Kerja dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 1500 dengan total skor yang dicapai adalah 1330, adapun nilai rata-rata variabel Penempatan Kerja sebesar 131,375. Dapat dilihat bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator Pengalaman kerja dengan nilai rata-rata sebesar 139,5 dan indikator terendah yaitu Keterampilan

skor rata-rata sebesar 124,5. Dengan demikian dapat disimpulkan Penempatan Kerja di Kecamatan Purwaharja Kota Banjar dalam kategori sangat baik.

#### **b. Prestasi Kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar**

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan jawaban responden menyangkut Prestasi kerja dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 1500 dengan total skor yang dicapai adalah 1330 Adapun nilai rata-rata variabel Prestasi kerja sebesar 133. Dengan demikian dapat disimpulkan Prestasi kerja di Kecamatan Purwaharja Kota Banjar

dalam kategori sangat baik. Adapun untuk hasil terbesar terdapat pada indikator Kualitas dengan skor rata-rata 138,2 sedangkan untuk hasil terendah terdapat pada indikator Kuantitas yaitu dengan nilai 127,8.

### **c. Penempatan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar**

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi Pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan Pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh Pegawai) sebagaimana yang ditulis oleh Milkovich dan Boudreau (1994:58) sebagai berikut : oleh karena penempatan Pegawai dari dalam dan orientasi / pelatihan Pegawai dipusatkan pada pengembangan Pegawai yang ada secara mapan, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara *skill* dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi *rank spearman* tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *rank spearman* antara variabel X (Penempatan kerja ) dengan variabel Y (prestasi kerja) adalah sebesar 0,971. Itu artinya terdapat korelasi sangat kuat antara variabel X (Penempatan kerja ) dengan variabel Y (prestasi kerja). Karena koefisien korelasinya berada di antara interval korelasi 0,900 – 1,000 maka dilihat dari tabel tingkat koefisien korelasi, tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai *r* juga positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X (Penempatan kerja) dengan variabel Y (prestasi kerja) ini berarti jika penempatan kerjasemakin

baik maka prestasi kerja juga akan semakin baik. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase pengaruh Penempatan kerja terhadap Prestasi kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar sebesar 94,28%. artinya Prestasi kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar sebesar 94,28%. dipengaruhi oleh Penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 5,72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila hasil perhitungan di uji dua pihak, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 21,761$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98472$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 21,761 > t_{tabel} = 1,98472$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Penempatan kerja dengan Prestasi kerja pada Pegawai Kecamatan Purwaharja Kota Banjar. Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil analisis regresi sederhana antara variabel penempatan kerja dengan variabel prestasi kerja adalah  $Y = 4,071 + 0,908 X$ . Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sonny Gerson Kaparang (2017) tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulannya adalah sebagai berikut : Penempatan kerja pada Kecamatan Purwaharja Kota Banjar sangat baik. Dilihat dari jumlah skor terdapat indikator tertinggi yaitu Pengalaman kerja, sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan di Kecamatan Purwaharja Kota Banjar, artinya mampu menciptakan Penempatan kerja yang sangat baik. Prestasi kerja pada Kecamatan Purwaharja Kota Banjar sangat baik. Dilihat dari jumlah skor terdapat indikator tertinggi yaitu Kualitas, Pegawai mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kecamatan Purwaharja Kota Banjar, ini berarti jika



Penempatan kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat pada Kecamatan Purwaharja Kota Banjar.

### **Daftar Pustaka**

- Aditya Muhamaad Rabbani . 2007. Faktor yang Mempengaruhi Sikap Audience terhadap Product/ Brand Placement dalam Acara TV (Studi kasus Indonesian Idol 2007 & Mamamia Show 2007). Jurnal
- Alma, Buchory., dan Saladin, Djaslim. 2010. *Manajemen Pemasaran : Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi Dan Tanya Jawab*. Bandung : CV. Linda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
- Ali, Hasan . 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS. (Center For Academic Publishing Service). Al-Rasyid
- Ali hasan.2008. *Marketing cetakan pertama*. Media Yogyakarta
- Amin., Widjaja, T. 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cresswell, John, W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif Kuantitatif*. Yogyakarta
- Eddy Soeryanto. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo
- Fandy Tjiptono.2012. *Pemasaran Jasa prinsip Penerapan dan penelitian*. Yogyakarta
- Hartimbul Ginting, Nembah F. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Bandung : Yrama Widya
- Kevin Lane Keller.2013.*Marketing manajmen*. Edisi 15. Pearson Education
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif,dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Kevin Lane Keller.(2016). *Marketing Management*. 15th. Edition New Jersey